

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN "VETERAN"
Jawa Timur**



Oleh :

**WARSITI
0642010113**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA
TIMUR FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2010**

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM DI SURABAYA**

Disusun oleh :

**WARSITI
0642010113**

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui

Pembimbing Utama

**Dra.Lia Nirawati, M.Si
NIP. 030 223 072**

Mengetahui,

DEKAN

**Dra. HJ. Suparwati, M.Si
NIP. 030 175 349**

**FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM DI SURABAYA**

Oleh :

Warsiti
0642010113

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 20 Mei 2010

PEMBIMBING

Dra. Lia Nirawati, M.Si

NIP : 030 223 072

TIM PENGUJI

1. Ketua

Drs.Sadjudi, SE, M. Si

NIP : 030 134 635

2. Sekretaris

Dra. Lia Nirawati, M.Si

NIP : 030 223 072

3. Anggota

Dra.Sonja Andarini, M. Si

NIP : 030 223 612

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si

NIP : 030 175 349

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT GARAM DI SURABAYA**. Penulisan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat wajib penulisan skripsi dan tugas akhir program S1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu **Lia Nirawati, Dra, M.Si** selaku dosen pembimbing utama dan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan pengarahan serta dorongan sejak awal hingga akhir penyusunan laporan skripsi ini.

Penyusunan laporan skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Hj. Suparwati, Dra, M.Si, sebagai dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur.
2. Bapak Sadjudi, Drs, SE, M.Si, sebagai ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur.

3. Bapak Nurhadi, Drs, M.Si, sebagai program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ” Jawa Timur ”.
4. Bapak dan Ibu dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
5. Bapak Pimpinan dan seluruh karyawan beserta Staf PT. Garam (Persero) yang telah membantu dan meluangkan waktu selama penulis melakukan penelitian sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
6. Semua keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik materi maupun do’anya.
7. Teman – teman jurusan Administrasi Bisnis Khususnya angkatan 2006.
8. Dan Sahabatku Dian Dwi Agustini yang selalu memberi bantuan baik dari materi maupun spiritual.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan proposal ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga terjadi kesempurnaan dalam penulisan laporan proposal ini.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2. Kepuasan Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.2.2 Beberapa Teori Tentang Kepuasan Kerja	21
2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	22
2.1.3 Motivasi	37

2.1.3.1 Pengertian Motivasi	37
2.1.3.2 Bentuk Motivasi	42
2.1. 3.3 cara Memotivasi Pegawai	43
2.1.3.4 Manfaat Motivasi	45
2.1.3.5 Teori –teori Motivasi	46
2.1.4 Disiplin Kerja	49
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	49
2.1.4.2 Pentingnya Disiplin Kerja Karyawan	50
2.1.4.3 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja	52
2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja	53
2.1.4.5 Usaha – Usaha Dalam Menegakkan Kedisiplinan Kerja ..	58
2.1.5 Prestasi Kerja	61
2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	61
2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	62
2.1.5.3 Penilaian Prestasi Kerja	65
2.1.5.4 Pertimbangan Dan Cara Pengukuran Prestasi Kerja	68
2.1.5.5 Faktor – Faktor Yang Harus Dihindari Dalam Pnilaian Prestasi Kerja Karyawan	69
2.1.5.6 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	69
2.1.5.7 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	70
2.1.6 Kerangka Berfikir	71
2.1.7 Hipotesis	73

BAB III METODE PENELITIAN	74
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	74
3.1.1. Definisi Operasional	74
3.1.2 Pengukuran Variabel	76
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	77
3.2.1 Populasi	77
3.2.2 Sampel	78
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	79
3.3 Teknik Pengumpulan Data	79
3.3.1 Jenis Data	79
3.3.2 Sumber Data	79
3.3.3 Pengumpulan Data	79
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	80
3.4.1 Uji Validitas	80
3.4.2 Uji Reliabilitas	80
3.5 Analisis Pengujian Asumsi Klasik	81
3.6 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	83
3.6.1 Teknik Analisis	83
3.6.2 Uji Hipotesis	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
4.1 Sejarah Perusahaan	87
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	87

4.1.2 Lokasi Perusahaan	89
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	90
4.1.4 Visi Perusahaan	90
4.1.5 Misi Perusahaan	90
4.1.6 Tujuan Perusahaan	91
4.1.7 Logo PT. Garam	91
4.1.8 Struktur Organisasi	92
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	107
4.2.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	108
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)	110
4.2.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)	111
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	112
4.3.1 Uji Validitas	112
4.3.2 Uji Reliabilitas	114
4.4 Analisis dan Pembahasan	116
4.4.1 Uji asumsi Klasik	116
4.5 Analisis Statistik Regresi Linier Berganda	120
4.6 Pengujian Hipotesis	122
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	128
4.7.1 Pengaruh Secara Simultan	128

4.7.2 Pengaruh Secara Parsial.....	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	132
5.1 Kesimpulan	132
5.2 Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Garam.....	77
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	108
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	109
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Displin Kerja (X_3)	110
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja karyawan (Y)	111
Tabel 4.5 Validitas Masing-masing item Variabel Bebas	113
Tabel 4.6 Validitas Masing-masing Item Prestasi Kerja	114
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	115
Tabel 4.8 Nilai VIF (<i>farian Inflation Factor</i>)	116
Tabel 4.9 hasil Uji pengujian Heterokedastisitas	117
Tabel 4.10 Tes Autokorelasi	119
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	120
Tabel 4.12 analisis Varian (ANOVA)	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Berpikir	72
Gambar 2 Logo PT. Garam (persero)	91
Gambar 3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Garam (persero)	93
Gambar 4.1 Distribusi Penerimaan / Penolakan Hipotesis	123
Gambar 4.2 Kurva Distribusi t Variabel X_1	125
Gambar 4.3 Kurva Distribusi t Variabel X_2	126
Gambar 4.4 Kurva Distribusi t Variabel X_3	128

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GARAM (persero) DI SURABAYA

Oleh :

Warsiti

0642010113

ABSTRAKSI

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Permasalahan yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia adalah pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden yang disebarkan melalui daftar kuesioner pada 53 orang karyawan pada PT. Garam Surabaya dengan menggunakan teknik Proportional random sampling. Variabel bebas yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sedangkan Variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y) serta dianalisa dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-1 bahwa ” kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” **teruji kebenarannya** melalui uji f dimana nilai $F_{hitung} = (28,57) > F_{tabel} (2,84)$ dan hipotesis ke-2, bahwa ” kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya” **teruji kebenarannya** melalui uji t $t_{hitung} = (4,427)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (2,06)$.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didalamnya atau terdiri dari beberapa orang yang mana masing-masing orang memiliki peran dan tugas sendiri-sendiri. Telah diketahui bahwa sumber daya manusia atau faktor manusia menentukan kelangsungan hidup dari pada suatu perusahaan, sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya.

Persaingan antara perusahaan besar maupun kecil yang semakin menjadikan perusahaan untuk berusaha bertahan dan berkembang. Pada dasarnya semua perusahaan baik yang bergerak dibidang jasa , industri dan perdagangan memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan usahanya yaitu mendapatkan keuntungan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perusahaan perlu memiliki cara dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta untuk meningkatkan pendapatan.

Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan yang ingin m

eningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Bagaimanapun juga keseimbangan antara bawahan dan atasan merupakan hal yang penting dalam tercapainya hubungan yang harmonis demi terciptanya tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja perusahaan diharapkan mampu memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai karena kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dan didalam lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan adalah motivasi. Manusia termasuk karyawan merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Apabila motivasi tersebut diiringi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat mengerakkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang berbagai proses terbentuknya motivasi. Pada dasarnya motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk berperilaku dan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting motivasi dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Secara teoritis semakin besar motivasi kerja karyawan yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang.

Selain motivasi disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu perusahaan untuk itu disiplin kerja

juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal yang pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup didalam perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa manusia sebagai tenaga kerja suatu perusahaan tidak dapat berjalan. Mengingat pentingnya tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka hendaklah pemimpin perusahaan senantiasa memberikan perhatian secara khusus kepada tenaga kerja yang dimiliki. Karena untuk mencapai keberhasilan harus ada kerja sama yang baik dengan bawahannya. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting, karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Hal inilah yang menyebabkan perlunya bagi seorang pemimpin untuk memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan

yang telah direncanakan sehingga pada akhirnya para karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apa bila karyawan dapat dan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Bagaimanapun juga keseimbangan antara kepentingan bawahan dan kepentingan atasan merupakan hal yang penting dalam tercapainya hubungan yang harmonis demi terciptanya tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan dan menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa prestasi kerja setiap karyawan tidaklah sama.

PT. Garam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri dan bertujuan memberikan industri yang berkualitas kepada masyarakat dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan ini maka diupayakan berbagai cara, salah satu diantaranya dengan mengelola sumber daya yang dimiliki yaitu sumber daya manusianya agar lebih efektif.

Sumber daya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan kualitas pada konsumen. Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT. Garam untuk lebih meningkatkan kinerja

dari para karyawannya untuk menghadapi persaingan. Sesuai dengan program kerja PT. Garam yaitu bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, meningkatkan kualitas industri. Serta meningkatkan kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan-perusahaan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan perusahaan harus dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang baik.

PT. Garam dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selalu memperhatikan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, Untuk menunjang terlaksananya prestasi kerja yang baik, disamping itu pemimpin hendaknya memperlihatkan kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka dimungkinkan hal itu akan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Karyawan dapat tumbuh dengan baik dan tearah sehingga diharapkan prestasi kerja karywan akan meingkat sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Dalam hal ini peneliti mengambil divisi pemasaran sebagai sampel karena diharapkan bisa melihat secara langsung hasil prestasi kerjanya, yaitu bisa dilihat dari tingkat volume penjualannya, Yang semakin tahun semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka penilitian ini berusaha untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul **”Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Garam di Surabaya”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara Simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya?
2. Apakah variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara Parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara Simultan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Secara Parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pemikiran terhadap upaya peningkatan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan kerja, motivasi dan kondisi fisik pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Bagi Universitas

Untuk memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bahan studi perpustakaan UPN " Veteran " Jawa Timur khususnya pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis serta sebagai masukan dan referensi penelitian lainnya.